



afecta la corteza prefrontal, lo que incide en la toma de decisiones, la amígdala provoca alteraciones en la regulación emocional porque se encuentra hiperactiva, explica Villavicencio-Ayub, directora de LATAM en la consultoría DserOrganizacional.

Las red flags de que tu sueño está alterado

Hay alertas o red flags que las personas trabajadoras deben observar y atender para percatarse de que el sueño se puede convertir en una larga noche sin cerrar sus ojos. Entre ellas, tener somnolencia durante el día, cabecear por un instante en una junta, menciona Villavicencio-Ayub. A esto se suman olvidos frecuentes, estar cómo en piloto automático, mayor reactividad al estrés, irritabilidad, ganas de llorar súbitas. “Es que dormí, pero no descansé y si eso es constante, pues ya hay una señal. Cuando tengas que depender de café, bebidas energéticas, cuando tengas dolores de cabeza, matutinos,

esa es una señal muy común cuando no duermes bien, la cabeza empieza a doler, es un dolor característico”, agrega.

¿Cómo prevenir el riesgo?

La Norma 35 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo incluye los trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia derivados de las funciones del puesto, el tipo de jornada y la exposición a eventos traumáticos severos o violencia laboral. Sin embargo, a siete años de su publicación en el Diario Oficial de la Nación (DOF) las empresas han realizado más un cumplimiento “estético” de la NOM-35 al dejar de lado el analizar el estado de salud en materia de sueño de sus colaboradores, dice Gutiérrez Siles, que participó en la creación del Primer Protocolo contra la Violencia Laboral. A nivel organizacional, las empresas deben revisar que la gestión de jornadas y turnos sea adecuada, formalizar sus prácticas a través de protocolos que eviten cargas excesivas, diseñar una rotación

de turnos que tome en cuenta las características del empleado, añade. “Hay una regla: que sobrecarga crónica es igual a insomnio garantizado”. Por su parte, Erika Villavicencio-Ayub sugiere incluir dentro de la empresa espacios para la recuperación como pausas activas cortas, diseñar sitios para siestas breves, aunque deben adaptarse al sector y características del trabajo desempeñado. También menciona la importancia de revisar el tipo de liderazgo que se ejerce en la compañía. El líder ha de poner el ejemplo de cómo lograr un bienestar respecto a los hábitos de sueño. Por ejemplo, el evitar frases como “Yo estoy 24/7 y me puedes marcar a cualquier hora” pues no establece límites. “Identificar si es una cultura tóxica, de trabajolismo, de no hay horarios claros, de si no contestas es que no estás comprometido”, señala como los temas a tratar desde las áreas de Capital Humano y sobre todo empezar los cambios con los líderes. Para evitar las sobrecargas que quitan el sueño, las compañías deben definir prioridades claras y ajustar las cargas a la capacidad real del puesto. “No se trata de solamente tener una formación de capacitación del

sueño o algo así, sino se trata de aplicar medidas organizacionales, que a veces muchas veces lo remiten al médico o al psicólogo como si fuera un tema personal”, de acuerdo con Gutiérrez Siles.

Cómo los trabajadores pueden cuidar su sueño

Las personas trabajadoras pueden cuidar su sueño, lo que no exime a las empresas de la responsabilidad de evitar los factores psicosociales que afectan el dormir de sus colaboradores. Desde lo personal, establecer una rutina con horarios fijos para irse a la cama y para despertarse; no mirar cualquier tipo de pantalla al menos 60 minutos antes de la hora de acostarse; evitar luces en la habitación, indica Villavicencio-Ayub. Además, optimizar el sitio donde se duerme con una temperatura ideal, utilizar muebles que resulten cómodos como el colchón y hasta la almohada. Evitar tomar bebidas estimulantes con cafeína, no fumar, no consumir alcohol antes del sueño, pues si bien éste relaja, con el tiempo fragmenta las etapas del sueño, en especial el profundo.

